

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PABRIK PT. EKA DURA INDONESIA (Palm Oil Mill)
ROKAN HULU**

Oleh:

Hasnur Wansyahdio
Email : hanurrdio@gmail.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin. M.Si

Jurusan Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Riau

Kampusbinawidyajl. H.R. Soebrantas Km. 12,5Simp. BaruPekanbaru 28293 –
Tlp/Fax 0761 -63277

ABSTRACT

This research intent to know job motivation influence and work condition to job satisfaction fires an employee on plant wide PT. Eka Dura Indonesia. Where is proposed two variable free and one variable be tied-up, which is job motivation and variable personation work condition frees and variable personation job satisfaction be tied-up.

Population in observational it is fire an employee on plant wide PT. Eka Dura is Indonesia, with total sample take 66 person with slovin's formula. Seeking procedure to be done bases accidental sampling. Observational data as data of primary, with questionnaire as instrument research, analisis is data that is utilized is with analisis statistic with help programs SPSS.

analisis's result utilize bifilar linear regression, quiz t, and quiz f so gets to be known that variable motivates job and signifikan's ascendant work condition to job satisfaction fires an employee (H1), that influential job motivation signifikan to job satisfaction fires an employee (H2), and signifikan's ascendant work condition to job satisfaction fires an employee (H3).

Key word : *Job motivation, Work condition, and job satisfaction*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lingkungan bisnis dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan

sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam

organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin agar terciptalah kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar terciptanya keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan memberikan perhatian kepada manusianya itu sendiri dengan mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Pengelolaan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran/pelatihan dan pengembangan karirnya **Rivai, (2008:7)**. Setiap organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang baik yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kemajuan perusahaan juga tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuan yaitu mensejahterakan karyawanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang

optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Pada prinsipnya jika perusahaan dapat memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan, maka hak karyawan tersebut pun dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan diimbangi pemberian motivasi kerja yang tepat oleh pihak manajemen perusahaan dan ditunjang oleh sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas yang diperlukan karyawan dan perusahaan.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi dari kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. **Menurut Rivai (2001 : 146)** lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial

yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut **Ignatius Wursanto (2003 : 301)** karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian Dian Marlinda (2011) dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Farika Duta Agung Pekanbaru* "hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. besarnya yang ditimbulkan oleh kedua variabel ini secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 62,8%. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi

salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

PT. Eka Dura Indonesia (EDI) adalah perusahaan yang berada dalam naungan PT. Astra Agro Lestari Tbk., yang kegiatan operasionalnya berada di Desa Sei Manding, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1987, saat itu PT. Eka Dura Indonesia belum bergabung dengan PT. Astra Agro Lestari Tbk. Baru sejak September 1990 PT. Eka Dura bergabung dengan PT. Astra Agro Lestari Tbk, yang saat itu masih bernama PT. Astra Agro Niaga.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Ketika karyawan tersebut sedang menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka akan muncul rendahnya motivasi karyawan yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka. Ketidakpuasan dapat menurunkan pencapaian produktivitas atau melatarbelakangi ketidakpuasan karyawan diperusahaan. PT. EDI merupakan perusahaan yang cukup berpengaruh dalam perkembangan AAL yang mana saat ini total pabrik pengolahan Astra Agro dan anak usaha memiliki kapasitas produksi 940 ton tandu buah per jam dan 600 ton karnel per hari dan 300 ton CPO

per hari. keseluruhan proses produksi itu dikerjakan melalui anak usaha yang meliputi PT Sari Lembah Subur, PT Eka Dura Indonesia, PT Tunggal Perkasa Plantations, hingga PT Sawit Asahan Indah. Keunggulan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan di PT. Eka Dura Indonesia diantaranya adanya asuransi nyawa atau Jamsostek, gaji yang sudah memenuhi standar perusahaan dan merupakan perusahaan yang paling baik yang ada di Rokan Hulu.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan peneliti dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK PT. EKADURA INDONESIA (Palm Oil Mill) ROKAN HULU”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) ?
- Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)?
- Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)

2. Manfaat penelitian

- Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.
- Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menambah informasi bacaan bagi semua pihak yang memerlukanya.
- Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.

D. Metodologi penelitian

1. Lokasi Penelitian

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada PT. Eka Dura Indonesia di Sei Manding, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa

motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh perusahaan demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dalam penelitian ini, yang menjadi populasi diambil adalah seluruh karyawan yang berada di pabrik PT. EDI berjumlah 195 orang karyawan..

b. Sampel

Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 195 orang, Maka untuk menentukan jumlah sampel maka teknik yang digunakan penulis adalah *accidental* dimana metode ini pengambilan sampel dengan memilih siapa yang kebetulan dijumpai, dengan tujuan tertentu alasannya mengingat saya tidak memiliki alamat karyawan yang bekerja di pabrik PT. Eka Dura Indonesia keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, lebih cepat dan lebih mudah, bisa memberi informasi yang lebih banyak dan mendalam, dapat ditangani lebih teliti, dan perhitungan dilakukan dengan menggunakan metode *Slovin* yang dinyatakan dalam rumus.

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan karena ketidak telitian

yang disebabkan kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. diasumsikan sebesar 10%.

Sehingga dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan formulasi diatas adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{195}{195.0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{195}{2,95}$$

$$n = 66,10$$

$$n = 66$$

Dengan jumlah populasi sebanyak 195 karyawan Di PT. Eka Dura Indonesia Kunto Darussalam dan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel 66,10 responden dan dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 66 responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner.

Wawancara (interview) adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dengan

melakukan tanya jawab langsung terhadap pimpinan Perusahaan. mengenai sejarah perusahaan, kebijakn perusahaan terhadap karyawan dan lain lain.

Questioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel. Bagi beberapa karyawan yang kurang paham mengenai daftar pertanyaan maka kami lakukan wawancara terpimpin dengan karyawan supaya lebih mudah dan lebih cepat.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia.

b. Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

a. Teknik Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan karakteristik data yang kita kumpulkan. Statistik deskriptif data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dengan tabulasi frekuensi dan mode (modus).

b. Teknik Statistik Uji Hipotesis

Perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) digunakan dalam metode kuantitatif mulai dari penyusunan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validatas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ke shohihan suatu alat ukur (Suharsimi Arikunto). Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sehingga valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya. Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi product moment drai person dengan standar rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukuran dikatakan handal adalah apabila handal sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Adapun uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien *alpha cronbach*.

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. (Riduwan, 2004). Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS dalam proses penghitungannya. Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$r^2 = \frac{n(a \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) - (\sum y)^2}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

b. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (stres kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

c. Uji F (Uji Stimulan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh personal selling dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat.

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAAN

A. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan Pabrik PT. Eka Dura Indonesia

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit

No	Motivasi Kerja	Skor	Tanggapan Responden

1	Pembayaran Gaji	470	Kurang Tepat
2	Jenis Pekerjaan	405	Kurang Tepat
3	Kebijakan Perusahaan	417	Kurang Tepat
4	Sikap Pimpinan	421	Kurang Tepat
5	Sistem Pengawasan Kerja	420	Kurang Tepat
	Jumlah	2133	Kurang Tepat

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan ,2015

B. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Karyawan Pabrik PT. Eka Dura Indonesia

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja pada Pabrik Pt. Eka Dura Indonesia

No	Lingkungan Kerja	Skor	Tanggapan Responden
1	Perlengkapan Kerja	533	Baik
2	Lingkungan Fisik	492	Baik
3	Kondisi Tempat Kerja	526	Baik
4	Hubungan Antar Personal	540	Baik
5	Suasana Pekerjaan	539	Baik
	Jumlah	2630	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan ,2015

C. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik PT. Eka Dura Indonesia

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja pada Pabrik PT. Eka Dura Inndonesia

No	Motivasi Kerja	Skor	Tanggapan Responden
1	Puas terhadap gaji	237	Kurang Puas
2	Puas terhadap pekerjaan	242	Kurang Puas
3	Puas terhadap Peluang promosi	239	Kurang Puas
4	Puas terhadap Supervisor	240	Kurang Puas
5	Puas terhadap Rekan kerja	237	Kurang Puas
	Jumlah skor	1195	Kurang Puas

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan ,2015

3.5. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir disuatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan *judul Item- Total*

Statistic. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing – masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui *degree of freedom* = $n-2$, jadi *degree of freedom* = $66-2 = 64$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat $r_{tabel} = 0,242$.

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Indikator	Item	r hitung	r table	Kesi
1. Pembayaran gaji	Item 1	,369	0,242	Valid
	Item 2	,362	0,242	Valid
2. Jenis pekerjaan	Item 1	,482	0,242	Valid
	Item 2	,506	0,242	Valid
3. Kebijakan perusahaan	Item 1	,494	0,242	Valid
	Item 2	,380	0,242	Valid
4. Sikap pimpinan	Item 1	,417	0,242	Valid
	Item 2	,286	0,242	Valid
5. Sistem pengawasan kerja	Item 1	,389	0,242	Valid
	Item 2	,329	0,242	Valid
1. Perlengkap kerja	Item 1	,559	0,242	Valid
	Item 2	,403	0,242	Valid
2. Lingkungan fisik	Item 1	,494	0,242	Valid
	Item 2	,378	0,242	Valid
3. Kondisi tempat kerja	Item 1	,536	0,242	Valid
	Item 2	,443	0,242	Valid
4. Hubungan antar personal	Item 1	,644	0,242	Valid
	Item 2	,571	0,242	Valid

5. Suasana pekerjaan	Item 1	,607	0,242	Valid
	Item 2	,510	0,242	Valid
1. Puas terhadap gaji	Item 1	,861	0,242	Valid
2. Puas terhadap pekerjaan	Item 1	,666	0,242	Valid
3. Puas terhadap peluang promosi	Item 1	,426	0,242	Valid
4. Puas terhadap supervisor	Item 1	,366	0,242	Valid
5. Puas terhadap rekan kerja	Item 1	,861	0,242	Valid
Indikator	Item	r hitung	r table	Kesimpulan
1. Pembayaran gaji	Item 1	,413	0,242	Valid
	Item 2	,494	0,242	Valid
2. Jenis pekerjaan	Item 1	,478	0,242	Valid
	Item 2	,331	0,242	Valid
3. Kebijakan perusahaan	Item 1	,626	0,242	Valid
	Item 2	,518	0,242	Valid
4. Sikap pimpinan	Item 1	,522	0,242	Valid
	Item 2	,575	0,242	Valid
5. Sistem pengawasan kerja	Item 1	,650	0,242	Valid
	Item 2	,548	0,242	Valid
1. Perlengkap kerja	Item 1	,435	0,242	Valid
	Item 2	,535	0,242	Valid
2. Lingkungan fisik	Item 1	,597	0,242	Valid
	Item 2	,611	0,242	Valid
3. Kondisi tempat kerja	Item 1	,568	0,242	Valid
	Item 2	,611	0,242	Valid
4. Hubungan antar personal	Item 1	,611	0,242	Valid
	Item 2	,510	0,242	Valid
5. Suasana pekerjaan	Item 1	,439	0,242	Valid
	Item 2	,289	0,242	Valid
1. Puas terhadap gaji	Item 1	,861	0,242	Valid

2. Puas terhadap pekerjaan	Item 1	,666	0,242	Valid
3. Puas terhadap peluang promosi	Item 1	,426	0,242	Valid
4. Puas terhadap supervisor	Item 1	,366	0,242	Valid
5. Puas terhadap rekan kerja	Item 1	,861	0,242	Valid

Sumber hasil Penelitian Lapangan, 2015
Data olahan Spss

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	,826	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	,823	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	,830	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach's alpha*

lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliable atau dapat diterima.

3. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Eka Dura Indonesia digunakan analisis strategi dengan bantuan program spss.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}
1	Konstanta	4,807	2,567
2	Motivasi Kerja	,039	2,491
3	Lingkungan Kerja	,543	8,102
$R = 0,741^a$ $R^2 = 0,549$ Adjusted R Square = 0,535			

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 4,087 dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,039 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,543. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,807 + 0,039X_1 + 0,543X_2$$

model	unstandardized Coefficients		standardized Coefficeince	T	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,807	3,067		2,567	,022
1. Motivasi Kerja	,039	,080	,044	2,491	,025
2. Lingkungan Kerja	,543	,067	,726	8,102	,000

Sumber: Hasil Olahan Data spss, 2015

Dari persamaan regresi diatas, maka interprestasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,807. Artinya apabila pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) .maka minat karyawan sebesar 4,807 poin.
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,039 artinya setiap pengaruh motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 0,039.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,543 artinya setiap pengaruh lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 0,543.

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,741 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara independen terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan kuat.

Kriteria Penilaian Koefesien Korelasi

No	Nilai koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: olahan data SPSS

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Eka Dura Indonesia. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0,549 atau 54,9 %. Artinya kepuasan kerja di PT. Eka Dura Indonesia oleh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 54,9 %. Sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

3. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
1 (Constant)	2,567	,022
1. Motivasi Kerja	2,491	,025
2. Lingkung an Kerja	8,102	,000

Sumber :Data olahan SPSS pada

Lampiran

Berdasarkan table diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi Kerja (P_1).

Analisis Regresi secara parsial antara variabel motivasi kerja (P_1) dengan kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Q) dengan uji-t sebesar 2,491 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,668 dan probabilitas 0,025 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia.

b. Variabel Lingkungan Kerja (P_2).

Analisis Regresi secara parsial antara variabel lingkungan kerja (P_2) dengan kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Q) dengan uji t senilai 8,102 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,668 dan probabilitas 0,000 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia.

4. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai mempengaruhi variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%, digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai $\text{Sig}/P < \alpha$. Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

Hasil Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626,331	2	313,165	38,390	,000 ^a
	Residual	513,927	63	8,158		
	Total	1140,258	65			

Sumber : Data olahan SPSS pada Lampiran

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 38,390 dengan tingkat signifikansi 0,000. Perbandingan antara $F_{\text{Hitung}} = 38,390$ dan $F_{\text{Tabel}} = 2,743$. Dengan lebih besarnya F_{Hitung} daripada F_{Tabel} maka pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia.

Hasil Uji Hipotesis dengan $\alpha = 0,05$ (1,668)

Hipotesis	Uji-F/t	Sig.	Keputusan
Persepsi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia	2,567	,022	Diterima
Persepsi Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia	2,491	,025	Diterima
Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia	8,102	,000	Diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. dari Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi hasil penelitian yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0,549 atau 54,9 % artinya kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia oleh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 54,9 %. Sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Lingkungan kerja pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia yang terdiri dari Perlengkap kerja, Lingkungan fisik, Kondisi tempat kerja, Hubungan antar personal, Suasana pekerjaan sudah dikatakan baik. Dari penjelasan tanggapan responden, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik PT. Eka Dura Indonesia. Artinya selain pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi lingkungan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.

3. Kepuasan kerja pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia yang terdiri dari 5 indikator berada pada kategori kurang puas hal ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik PT. Eka Dura Indonesia terkesan cukup tinggi, sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberi respon kurang tepat walaupun masih ada yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju. Akan lebih baik apabila pihak Pabrik PT. Eka Dura Indonesia memperhatikan tingkat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendukung meningkatnya kepuasan kerja karyawan, jadi tidak hanya motivasi kerja dan lingkungan kerja saja yang diperhatikan dan ditingkatkan tetapi selain itu pula faktor lainnya harus diperhatikan guna terciptanya kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memberikan motivasi yang berkala, memberi reward atas kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kepada

karyawan untuk terus maju dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi dan pengembangan karir pada karyawan agar kepuasan kerja dalam diri karyawan lebih meningkat. karena berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari table dari rekapitulasi tanggapan responden pernyataan ini memiliki skor yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Antodi, Sugian, 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Bintoro, Leonardus, 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*, Jurnal Fakultas Ekonomi Semarang.
- Fillipo, B, Edwin, 2004. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Rajawali.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Rajawali, Jakarta
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global Cetakan Pertama*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2000. *Pimpinan Dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali , Jakarta.
- _____, 2002. *Pimpinan dan Kepemimpinan Edisi Revisi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- _____, 2006. *Psikologis Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta
- Kasmir, 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Grafindo Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

-
2005. *Prilaku Dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
-
2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedelapan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mawaddah, 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Emas Kamasindo (JESSLYN) Di Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Melinda, Dian, 2011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Mahatetra Putratama Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Nelson, Bob, 2003. *1001 Cara Memberdayakan Karyawan, Prestasi Pustaka Publsr*, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2002. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- P. Robins, Stephen. 2001. *Organizational Behavior (terjemahan) Jilid 1 Edisi Kedelapan*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rivai, Viethzal, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Ed 1-4*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihombing, 2001. *Manajemen Produksi*, BPFE, Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, 2003. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisnno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Kedua*, Kencana, Jakarta.
- Winardi, 2009. *Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wursanto, Ignatius, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.